

REPÚBLICA DE COLOMBIA – RAMA JUDICIAL



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL - CALI SALA DE DECISIÓN LABORAL

PROCESO	ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA
DEMANDANTE	AMANDA OJEDA BOLAÑOS
DEMANDADOS	EDIFICIO EDMON ZACCOUR P.H.
RADICACIÓN	76001310501520190001601
TEMA	REINTEGRO - ACOSO LABORAL
DECISIÓN	SE CONFIRMA SENTENCIA ABSOLUTORIA CONSULTADA

AUDIENCIA PÚBLICA No. 24

En Santiago de Cali, Valle, a los treinta y un (31) días del mes de enero de dos mil veintitrés (2023), el magistrado ponente **GERMÁN VARELA COLLAZOS**, en asocio de sus homólogos integrantes de la sala de decisión laboral, **MARY ELENA SOLARTE MELO** y **ANTONIO JOSÉ VALENCIA MANZANO**, se constituyeron en audiencia pública con el objeto de proferir la siguiente sentencia escrita, de conformidad con lo establecido en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, en la que se resolverá la consulta a favor de la demandante contra la sentencia absolutoria No. 393 del 16 de diciembre de 2020, proferida por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Cali.

SENTENCIA No. 05

I. ANTECEDENTES

AMANDA OJEDA BOLAÑOS demanda al **EDIFICIO EDMON ZACCOUR P.H.**, con el fin de que se declare que fue despedida ineficazmente el 15 de febrero de 2018 porque el contrato de trabajo fue terminado como “retaliación” por la queja de acoso laboral que presentó ante el Ministerio del Trabajo. Pide que se ordene el reintegro a su puesto de trabajo; el pago de los salarios y demás acreencias laborales dejadas de recibir desde el momento del despido hasta el reintegro.

La demandante manifiesta que se vinculó a laborar para el EDIFICIO EDMON ZACCOUR P.H. desde el 7 de diciembre de 2006 hasta el 15 de febrero de 2018 cuando le comunicaron la terminación del contrato de trabajo sin justa causa y le reconocieron la indemnización correspondiente; que devengó como salario la suma de \$925.500; que el 25 de septiembre de 2017 presentó ante el Ministerio de Trabajo queja por acoso laboral, a raíz del cual venía padeciendo quebrantos de salud mental; que en las diligencias administrativas de la queja de acoso laboral, se llegó a un acuerdo conciliatorio con la administración del edificio demandado, sin embargo, aduce que las conductas de acoso laboral continuaron hasta la terminación del contrato de trabajo; que entre la queja de acoso laboral y el despido no transcurrieron los seis meses que contempla la ley como garantía de la estabilidad laboral para las víctimas de acoso laboral.

El **EDIFICIO EDMON ZACCOUR P.H.** se opuso a las pretensiones de la demanda porque la terminación del contrato de trabajo se fundamentó en un proceso de reorganización interno administrativa que debió adelantar el edificio para ser más eficiente en sus procesos, ello como consecuencia del cambio de administración ante el desorden encontrado por la nueva administración; señala que no existió acoso laboral pues siempre recibió un trato digno, en condiciones justas, se le suministró los elementos de trabajo para cumplir con el mismo con todas las garantías laborales; que la terminación del contrato de trabajo se dio conforme a los lineamientos del

artículo 64 del C.S.T. y se le realizó el pago de la indemnización por despido injusto; que es cierto que la actora presentó un queja por supuesto acoso laboral ante el Ministerio de Trabajo el 25 de septiembre de 2017, la cual fue conciliada de mutuo acuerdo y archivada y que, en ningún momento le fue notificada una enfermedad mental por parte de la demandante. Propuso las excepciones de inexistencia de la obligación por ausencia de los derechos reclamados, cobro de lo no debido, prescripción, compensación, buena fe del empleador demandado, mala fe del demandante, pago, inexistencia de soporte sustantivo a las aspiraciones del demandante y la innominada.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El juzgador de instancia absolvió al demandado de las pretensiones de la demanda por considerar que la actora no tenía estabilidad laboral al no demostrarse el acoso laboral para el momento de la terminación del contrato de trabajo.

III. GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA

La sentencia se conoce en consulta a favor de la demandante por haber sido adversa a sus pretensiones.

Una vez surtido el traslado de conformidad a lo establecido en el artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, se presentaron los siguientes alegatos:

ALEGATOS DEL DEMANDADO EDIFICIO EDMON ZACCOUR P.H.

El apoderado judicial del demandado presentó escrito de alegatos y manifiesta que la sentencia se debe confirmar porque de las pruebas

obrantes en el expediente se probó que el despido de la demandante no obedeció a un actuar caprichoso y arbitrario de su representada, sino que estuvo justificado en la reorganización interna administrativa ocasionada por el cambio de administrador de la propiedad horizontal, razón por la cual se le pagó la indemnización por despido injusto establecida en el artículo 64 del C.S.T..

IV. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

Los problemas jurídicos a resolver son los siguientes: (i) si es procedente declarar la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo de la demandante AMANDA OJEDA BOLAÑOS, pues en su sentir para el momento del despido el 15 de febrero de 2018, se encontraba protegida por el fuero de estabilidad laboral para las víctimas de acoso laboral establecido en el numeral 1° del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, al no haber transcurrido seis (6) meses entre la presentación de la queja y el despido, en caso afirmativo; ii) si hay lugar al reintegro de la demandante con el pago de salarios, prestaciones sociales y demás acreencias laborales hasta la fecha en que se efectúe el reintegro.

No es objeto de discusión que entre las partes se suscribió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 7 de diciembre de 2006 hasta el 15 de febrero de 2018 cuando terminó la relación laboral sin justa causa con el pago de la respectiva indemnización; que la actora se desempeñó como secretaria y su último salario fue la suma de \$925.500; folios 21 a 23 del PDF01 del cuaderno del juzgado.

El artículo 2° de la Ley 1010 de 2006 definió el acoso laboral como *“toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador, por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno,*

encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir a la renuncia del mismo”, bajo las modalidades de maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad o desprotección laboral.

Y, en el numeral 1° del artículo 11 indicó sobre el tema de la ineficacia del despido como garantía contra actitudes retaliatorias lo siguiente:

“A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, establézcase las siguientes garantías: 1.- La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran, dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento. (...)”

Respecto de la referida garantía, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL17063-2017 expuso lo siguiente:

“(...) Ahora bien, al descender al asunto a juzgar y comenzando por lo planteado en el segundo cargo, en el que se endilgó errores jurídicos, observa la Sala, que el Tribunal al interpretar el texto del citado numeral 1 del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, coligió que «consagra una protección especial a favor de la víctima por acoso laboral, para que en caso de que sea despedida o destituida en represalia por las quejas o denuncias que para el efecto presente, dicho despido se tenga por ineficaz», adicionalmente y de cara al condicionamiento contenido en la parte final de dicho numeral 1, infirió que para que opere esa protección la autoridad administrativa o judicial deben verificar la efectiva ocurrencia de los hechos denunciados.

La censura hizo consistir el desvío interpretativo del fallador de alzada, en que tal preceptiva no exige la calificación de acoso laboral por parte de la autoridad competente administrativa o judicial, para que pueda operar la protección legal allí prevista, porque el fin de esta normativa no es otro que evitar que se tomen represalias contra los trabajadores que interponen las quejas o denuncias de acoso, con independencia de que la actuación culmine con una sanción o no. Además, sostuvo que al impartirse la aprobación a la conciliación que los implicados acuerden, el Inspector de Trabajo debe entrar a verificar los hechos de acoso, como en este caso aconteció.

Visto lo anterior, la razón está de parte del Tribunal y no de la recurrente, habida cuenta que el entendimiento dado en la segunda instancia a la

disposición legal cuestionada, no va en contravía de la verdadera inteligencia de esa disposición legal, y por el contrario, se avine a su alcance como a su genuino y cabal sentido.

En efecto, como lo puso de presente la alzada, el numeral 1 del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, regula la protección especial de la víctima de acoso laboral, para que no pueda ser desvinculada, ello como una garantía frente a ciertas actitudes retaliatorias, con lo cual se busca evitar actos de represalia. Conforme a ese mandato legal, se establece una presunción legal a favor de la persona que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios que alude dicha normativa, en cuanto a que el despido que se lleve a cabo dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, debe entenderse que tuvo lugar por motivo del acoso, correspondiéndole al empleador demostrar que la terminación del contrato de trabajo no fue producto de la denuncia instaurada por el trabajador, para que no proceda su ineficacia.

Sin embargo, esas conductas objeto de la denuncia o queja instaurada por la supuesta víctima, deben necesariamente enmarcarse dentro de aquellas que constituyen acoso en los términos del artículo 7 de la Ley 1010 de 2006, y además como lo dispone la parte final del numeral 1 del artículo 11 ibídem, la autoridad administrativa, judicial o de control competente, ha de verificar «la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento», requisitos indispensables para poder dar aplicación a las prerrogativas por retaliación, entre ellas dejar sin efecto la ruptura del nexo contractual laboral.

En lo que si le asiste razón a la censura, es que para que opere la citada protección, no se necesita que se impongan sanciones a los autores del acoso laboral, dado que esa garantía de estabilidad como antes se explicó, también se le brinda a quien ejerza los procedimientos preventivos o correctivos. Pero ello no implica, que el Tribunal hubiera cometido un yerro jurídico, por cuanto la decisión de no declarar la ineficacia del despido de la demandante, obedeció más a que en el plenario no encontró acreditadas las conductas de acoso con la debida verificación o calificación, que es lo que a continuación se analizará en el ataque dirigido por la vía indirecta o de los hechos.

De ahí que, el tribunal no cometió yerro jurídico alguno al interpretar la norma de las garantías contra actitudes retaliatorias en la ley de acoso laboral. (...).”
(Negrillas fuera de texto)

Posición que se ha mantenido y reiterado en las sentencias SL4328-2020, SL4313-2021, SL3212-2022, SL3564-2022, entre otras; en esta última se insistió que, para que se configure la protección a que alude el numeral 1º del artículo 11 de la ley de acoso laboral, es necesario que la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos constitutivos de conducta de acoso laboral.

Al aplicar lo expuesto al caso concreto, la Sala defiende la tesis que no hay lugar a declarar la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo realizado el 15 de febrero de 2018, pues si bien, la demandante interpuso dentro de los seis (6) meses anteriores, queja por acoso laboral ante el Ministerio de Trabajo el 25 de septiembre de 2017, tal y como se observa a folios 24 y siguientes del PDF01 del cuaderno del juzgado; también lo es que no se activó u operó la presunción del numeral 1º del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006 por cuanto en la referida queja no se verificó la ocurrencia de hechos que constituyan el pretendido acoso laboral, ya que la misma terminó mediante el Auto de Archivo No. 2017008438 GRC-C del 17 de noviembre de 2017 (fls. 35 a 48) ante el ánimo conciliatorio de las partes.

En efecto, en el referido auto expedido por el Ministerio del Trabajo, se indicó que

“en virtud del acuerdo conciliatorio realizado entre las partes, determinar la existencia o no de las conductas constitutivas de acoso laboral por parte de la empresa querellada, no corresponde a las competencias de los funcionarios del Ministerio de Trabajo, dado que es una facultad otorgada exclusivamente por la normatividad vigente a la jurisdicción ordinaria.

(...)

En consecuencia, se ordenará el archivo del presente procedimiento administrativo, no sin antes advertir a la solicitante que de considerarse lesionados sus derechos, en el tema referente al acoso laboral y de acuerdo con las disposiciones consagradas en la Ley 1010 de 2006, debe acudir ante la justicia ordinaria laboral para el reconocimiento de los mismos.”

Acuerdo que consistió según manifestación en dicha diligencia de la representante legal del demandado, en que se restablezca la relación laboral con el cumplimiento de las funciones que sean asignadas. Sin que en ningún pasaje de dicha actuación se lea que la Inspectora del Trabajo hubiere identificado, verificado, calificado o declarado conductas de acoso laboral en los términos del artículo 7 de la Ley 1010 de 2006, como quiera que la autoridad administrativa se limitó a archivar las diligencias por el ánimo conciliatorio. Al respecto se puede consultar la

citada sentencia SL17063-2017 en la que se indicó que en las conciliaciones realizadas ante el Ministerio del Trabajo no es “*dable suponer que tal autoridad administrativa verificó la efectiva ocurrencia de los hechos como lo sugiere la censura*”.

Ahora, si bien en la demanda no se indican cuáles fueron las conductas de acoso laboral que presuntamente padeció la demandante, de las actuaciones administrativas ante el Ministerio de Trabajo, se indica que la querellante expresa que:

“Aparentemente no se da la confianza de la administración, debido a que fue secretaria de la administración pasada el señor JAIRO ALBERTO NARVAEZ, quien no se encuentra en términos buenos y sanos con la administración actual, lo que ha conllevado, a que la sra AMANDA OJEDA, sea relegada a ejecutar alguna labor esporádica por mandato de la administración y le hayan así mismo, suprimido todas las funciones de su cargo como secretaria de administración y pase cantidad de tiempo de su jornada laboral inoficioso, esta situación de conflicto, entre la administración pasada y la actual la ha debido soportar la señora AMANDA OJEDA, viéndose en el medio, de situaciones que en ocasiones son dramáticas y esto le ha ocasionado problemas de salud y ha comprometido su situación psicológica, teniendo un diagnóstico clínico de stress I aboral, en este aspecto se solicita muy comedida y respetuosamente, reestablecerle a la señora OJEDA las funciones de su cargo, y generar las garantías para ejecutar las labores en un ambiente de cordialidad, respeto y un clima laboral que propicie relaciones sanas de convivencia y coordinación de las diferentes actividades”

De las conductas referidas, se concluye que no corresponden a situaciones de acoso laboral, que se hubieran ejercido contra la demandante para infundirle miedo, intimidarla, aterrorizarla, angustiarla, causarle un perjuicio, generar desmotivación en el trabajo, o inducirla a la renuncia de su cargo, bajo la modalidad de maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad y desprotección laboral. Tampoco son actos hostiles que ofendan la dignidad humana y demás derechos fundamentales de la actora como trabajadora, en los términos del artículo 7 de la Ley 1010 de 2006. Conductas que tampoco se demostraron en este expediente.

Por último, en gracia de discusión o en el hipotético evento que se dijera que se activó la presunción del numeral 1º del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006; el demandado logró desvirtuarla al probar que la relación laboral se dio por terminada sin justa causa y con el pago de la indemnización por despido injusto, pues de acuerdo a la carta de terminación unilateral del contrato de trabajo obrante a folio 23 del PDF01 del cuaderno del juzgado, el motivo de la decisión fue la reorganización interna administrativa que debió adelantar el edificio demandado para ser más eficiente en sus procesos. Situación que fue corroborada por los testigos SNEIDER PUERTAS RAMÍREZ, SANDRA PATRICIA RAMÍREZ, JAIME ALBERTO VILLA y JESÚS WILLIAN CASTILLO, quienes manifestaron que la administradora Martha Cecilia Castro llegó a realizar cambios positivos, como lo fue el pago puntual de salarios a los empleados, lo que no sucedía con la anterior administración; el pago de los arriendos por medio de cuenta bancaria y se estableció una oficina como sede de la administración del edificio. También señalaron que siempre existió buen trato hacia la demandante.

Por su parte, la representante legal del edificio demandado, Martha Cecilia Castro señaló en el interrogatorio de parte que realizó la reestructuración del edificio y terminó el contrato de la demandante porque no cumplía con las condiciones de auxiliar contable, cargo que era el que necesitaba en la reorganización.

Por lo expuesto, se confirma la sentencia consultada. Sin costas en esta instancia.

V. DECISIÓN

Sin más consideraciones, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

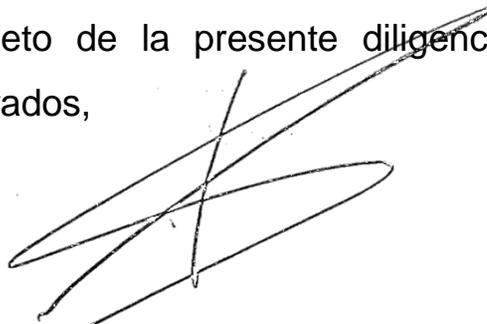
PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia consultada identificada con el No. 393 del 16 de diciembre de 2020, proferida por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Cali.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

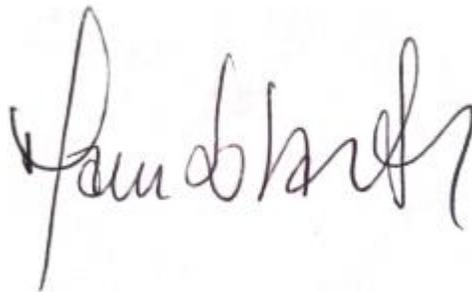
Esta providencia queda notificada a partir del día siguiente de su publicación en el portal web <https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-002-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali/sentencias>.

No siendo otro el objeto de la presente diligencia, así se termina.
Intervinieron los Magistrados,

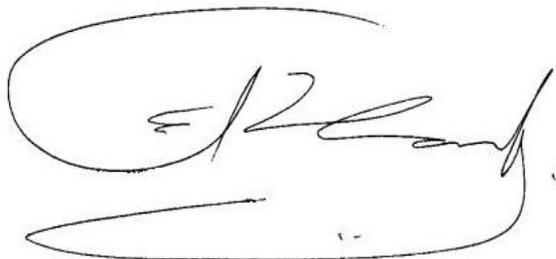
Los Magistrados,



GERMÁN VARELA COLLAZOS



MARY ELENA SOLARTE MELO



ANTONIO JOSÉ VALENCIA MANZANO

Firmado Por:
German Varela Collazos
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 002 Laboral
Tribunal Superior De Cali - Valle Del Cauca

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **2e38c266242e6785122eff8aff0157686d748e7b78bc45a12a9b995a06117ebb**

Documento generado en 31/01/2023 03:38:24 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>